

**Peran Mediasi Keterikatan Kerja dan Komitmen Afektif pada Hubungan antara Kepuasan Kebutuhan Psikologis Dasar di Tempat Kerja dan Intensi Turnover Karyawan Divisi Sales dan Marketing**

***The Mediating Role of Work Engagement and Affective Commitment between Basic Psychological Needs Satisfaction at Work and Turnover Intention in Sales and Marketing Employees***

**Thomas Cakra Baskara<sup>1</sup>, Isaac Jogues Kiyok Sito Meiyanto<sup>2</sup>**

Universitas Gadjah Mada, Indonesia

email: [thomas.cakra.baskara@mail.ugm.ac.id](mailto:thomas.cakra.baskara@mail.ugm.ac.id), [smeiyanto@ugm.ac.id](mailto:smeiyanto@ugm.ac.id)

**Abstrak.** Intensi *turnover* merupakan indikasi psikologis yang mengarah pada *turnover* yang dilakukan secara aktual, dan memunculkan perilaku kontraproduktif. Sebelum terjadi *turnover* secara aktual yang memunculkan berbagai konsekuensi yang merugikan organisasi, maka perlu dilakukan upaya untuk dapat menekan intensi *turnover*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi peran kepuasan kebutuhan psikologis dasar di tempat kerja yang mencakup kebutuhan otonomi, keterhubungan, dan kompetensi pada intensi *turnover*; dengan keterikatan kerja dan komitmen afektif sebagai mediator. Penelitian ini melibatkan sejumlah 132 karyawan sales dan marketing yang berinteraksi langsung dengan konsumen dengan usia maksimum 40 tahun sebagai partisipan. Penelitian menggunakan metode survei secara daring yang mengumpulkan penilaian personal dan dilakukan pada satu periode waktu tertentu. Analisis jalur dilakukan dalam pengujian hipotesis penelitian. Kepuasan kebutuhan psikologis dasar secara positif dan signifikan memprediksi keterikatan kerja dan komitmen afektif. Kepuasan kebutuhan psikologis dasar, keterikatan kerja, dan komitmen afektif secara negatif dan signifikan memprediksi intensi *turnover*. Keterikatan kerja dan komitmen afektif secara parsial dan signifikan berperan sebagai mediator dalam hubungan antara kepuasan kebutuhan psikologis dasar dan intensi *turnover*. Penelitian ini mengkonfirmasi pentingnya pengelolaan karyawan yang mampu memenuhi setiap kebutuhan psikologis dasar di tempat kerja yang memunculkan keterikatan kerja dan komitmen afektif, dan pada akhirnya menekan intensi *turnover*.

Kata kunci: kebutuhan psikologis dasar di tempat kerja, otonomi, keterhubungan, kompetensi, keterikatan kerja, komitmen afektif, intensi *turnover*

**Abstract.** *Turnover intention refers to psychological indicator that predict actual turnover, and significantly predict counterproductive behavior. Actual turnover brings costly consequences to organization. Therefore, it is important to surpress intention turnover This research aimed to explore the role of basic psychological needs satisfaction at work including autonomy, relatedness, and competence on turnover intention; and the mediating effect of work engagement and affective commitment. Self-report and cross sectional data were collected by online survey from 132 sales and marketing employees maximum age 40 years with direct interaction to customers. Hypotheses were tested using path analysis. Basic psychological needs satisfaction significantly predict work engagement and affective commitment. Basic psychological needs satisfaction, work engagement, and affective commitment significantly predict turnover intention. Then, work engagement and affective commitment partially mediate the relation between basic psychological needs satisfaction and turnover intention. Thus, this research findings confirmed the importance of basic psychological needs fulfillment at work to obtain work engagement and affective commitment, and in the end reduce turnover intention.*

**Key words:** *basic psychological needs satisfaction at work, autonomy, relatedness, competence, work engagement, affective commitment, turnover intention.*